

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE
CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Aththoriq

NIM : 212017316

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE
CABANG PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Muhammad Aththoriq

NIM : 212017316

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Aththoriq
Nim : 212017316
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Muhammad Aththoriq

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang
Nama : Muhammad Aththoriq
NIM : 212017316
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,


Belliwati Kosim, Hj. S.E., M.M
NIDN: 0217036101

Pembimbing II,


Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui Dekan

U.P. Program Studi Manajemen




Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057510

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Jika hari ini saya mengalami kegagalan maka esok akan saya pastikan menang.

(HR. Nasai dan Baihaqi)

Kesempatan tidak akan datang kedua kali akan tetapi kesempatan berpihak kepada orang yang selalu mencoba lagi.

(HR. Bukhari, Tirmidzi, dan Ibnu Majah)

Bersyukurlah akan hal kecil maupun besar karna dari bersyukur itulah kita merasakan bahagia yang begitu nikmat.

(Andrew M. Greeley)

Persembahan

Sujud syukur ku persembahkan Kepada ALLAH Yang Maha Kuasa, berkat dan rahmat nya, detak jantung, denyut nadi nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku pada orang-orang yang tersayang.

- ❖ *Orang tua terhebat ku, orang tua kebanggaan ku, orang tua yang sangat kuhormati dan kusayangi, abi dan umi terima kasih atas segala ridho serta do'a yang selalu abi dan umi berikan kepada thoriq, segala yang abi dan umi berikan tidak bisa thoriq balas dan tak ternilai, dan terimakasih selalu mensupport pendidikan thoriq.*
- ❖ *Seluruh saudara-saudara kandung saya, terima kasih atas do'a-do'a dan dukungannya.*
- ❖ *Sahabat sepejuanganku yang selalu menyemangati dan membantu ku dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih.*
- ❖ *Orang-orang terdekatku yang selalu setia mendampingi dan menasehati.*
- ❖ *Almamamter yang kubanggakan.*



PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance cabang Palembang.”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendoakan memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, dan juga penulis menghantarkan ribuan terima kasih kepada Ibu Hj. Belliwati Kosim., S.E.,M.M selaku Pembimbing I, dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberi pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Beliiwati Kosim, S.E., MM., selaku Pembimbing I dan Bapak Sudarta, S.E., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Terima kasih kepada karyawan/i PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang yang sudah bersedia sebagai responden dalam penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO	iv
HALAMAN PRAKARTA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	8
1. Landasan Teori	8
a. Kinerja Karyawan	8
b. Pelatihan Kerja	12
c. Kompetensi	14
2. Penelitian Sebelumnya	19

3. Kerangka Pemikiran	20
4. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Tempat penelitian	23
C. Operasionalisasi Variabel	23
D. Populasi dan sampel	24
E. Data yang Diperlukan	26
F. Tehnik Pengumpulan data	27
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Sejarah Singkat Perusahaan	35
2. Visi, Misi Serta Tujuan Perusahaan	37
3. Gambaran Indikator Berdasarkan Hasil Riset	37
4. Karakteristik Responden	39
5. Hasil Uji Validitas Data	42
6. Hasil Uji Reabilitas Data	43
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Pelatihan	44
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompetensi	48
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja	51
10. Analisis Regresi Linier Berganda	54
11. Hasil Uji F	55
12. Hasil Uji t	56

13. Hasil Uji Determinasi Koefisien	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Realisasi Pinjaman	4
Tabel 3.1 Data Operasional Variabel	23
Tabel 3.2 Data Kerangka Sampel	26
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Pelatihan	44
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	47
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.10 Hasil Uji F	55
Tabel 4.11 Hasil Uji T	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	78
Lampiran 2 Kuesioner	79
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas	84
Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda	90
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden	91
Lampiran 6 Tabel F	96
Lampiran 7 Tabel T	99
Lampiran 8 Tabel R	103
Lampiran 9 Hasil Jawaban Responden	107

ABSTRAK

Muhammad Aththoriq/212017316/2022/Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang? 2) adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang? 3) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis data uji f (simultan) dan variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif, 2) ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis data uji t (parsial) dan variabel pelatihan berpengaruh positif, dan 3) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis data uji t (parsial) dan variabel kompetensi berpengaruh positif.

Kata kunci: pelatihan, kompetensi, kinerja.

ABSTRACT

Muhammad Aththoriq/212017316/2022/*The Influence of Training and Competence on Employee Performance at PT. Financia Multi Finance Palembang Branch/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of training and competence on the performance of employees of PT. Financia Multi Finance Palembang Branch? 2) is there any effect of training on the performance of employees of PT. Financia Multi Finance Palembang Branch? 3) Is there any influence of competence on the performance of employees of PT. Financia Multi Finance Palembang Branch? This research includes associative research. The sample in this study were 44 people. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of training and competence on the performance of employees of PT. Multi Finance Palembang Branch. This is shown based on the results of the f test data analysis (simultaneous) and the variables of training and competence have a positive effect, 2) there is a significant effect of training on the performance of employees of PT. Financia Multi Finance Palembang Branch, this is shown based on the results of the t test data analysis (partial) and the training variable has a positive effect, and 3) there is a significant effect of competence on the performance of employees of PT. Financia Multi Finance Palembang Branch, this is shown based on the results of the t-test data analysis (partial) and the competence variable has a positive effect.

Keywords: *training, competence, performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Kholilah (2018: 139) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Andrew E. Sekula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:50) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Wibowo (2016:70) pelatihan (*training*) melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

PT. Finansia Multi Finance adalah perusahaan yang bergerak di dalam bidang pembiayaan sejak tahun 1994 dan memperoleh ijin usaha dari Menteri Keuangan (sekarang Otoritas Jasa Keuangan) berdasarkan surat No.460/KMK.017/1994 tanggal 14 September 1994. Sejak 1994 PT. Finansia Multi Finance mendirikan brand Kredit plus dengan fokus pelayanan pembiayaan motor, mobil, dan peralatan berat. Dalam waktu 24 tahun ini, perhatian utama Kreditplus adalah memenuhi kebutuhan dan kenyamanan nasabah dalam menggunakan layanan kami. Untuk memenuhi kedua hal tersebut, mulai dari 2014 Kreditplus telah mulai proses digitalisasi dengan tujuan menjadi penyedia layanan *digital finance* terbaik di Indonesia.

Proses digitalisasi dimulai Kreditplus dengan membangun kerjasama dengan website e-commerce sebagai *payment gateway*. Kemudian Kreditplus membuat sistem pengajuan kredit secara digital dengan inovasi E-Form. Saat ini Kreditplus sedang membangun ekosistem terintegrasi agar dapat menyediakan layanan bagi nasabah yang dapat digunakan secara Mudah, Cepat dan Aman. Dalam ekosistem terintegrasi tersebut nasabah dapat melakukan pengajuan kredit hingga pembayaran angsuran terakhir dari mana saja, kapan saja. Inovasi terbaru Kreditplus adalah plafond Kreditmu dimana nasabah terpilih dapat mengajukan kredit limit yang dapat digunakan seperti kartu kredit di toko dan website mitra Kreditplus. Kreditmu memudahkan akses kredit tanpa kartu kredit, dan seluruh proses dapat dilakukan secara digital.

Produk dan layanan lain yang saat ini disediakan oleh Kreditplus termasuk pembiayaan multi guna untuk berbagai macam produk elektronik dan furniture, dan pinjaman dana dengan agunan kendaraan untuk berbagai macam kebutuhan

Anda. Berikut data Realisasi Target Tahunan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang.

Tabel 1.1
Realisasi Target Pinjaman PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang Tahun 2015-2019.

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
2015	29.612.561.000	29.350.779.000	99,12
2016	29.989.186.000	27.275.164.000	90,95
2017	30.474.101.000	27.743.621.000	91,04
2018	31.148.213.000	28.369.792.000	91,08
2019	30.841.425.000	28.025.602.000	90,87

Sumber : PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang antara lain kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan hal ini terlihat dari kualitas kerja karyawan masih rendah karena pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan belum dilaksanakan dengan baik. Serta kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat buruk sehingga menurunkan kuantitas kerja karyawan untuk perusahaan, hal ini diakibatkan karena perusahaan tidak memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan beberapa karyawan tidak mendapatkan bonus ketika mencapai target. Faktor ini menjadi penghambat karyawan dalam mencapai target

yang telah ditentukan perusahaan sehingga kuantitas dan kualitas serta pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan diharapkan dapat membenani kinerja yng baik dan menjadi contoh karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Salah satu cara unuk menigkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi saat ini karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi pegawai PT. Finansia Multi Finance untuk melanjutkan pendidikan dibidang pembiayaan agar kinerja yang dihasillkan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan meningkatkan kinerja pegawai PT. Finansia Multi Finance akan memberikan reward untuk

pegawai yang mampu melebihi target, tujuan pemberian reward agar seseorang lebih giat lagi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai sebelumnya, permasalahan yang terjadi terhadap kompetensi yaitu kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat buruk sehingga menurunkan kuantitas kerja karyawan untuk perusahaan, hal ini diakibatkan karena perusahaan tidak memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan beberapa karyawan tidak mendapatkan bonus ketika mencapai target.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti dapat melakukan kajian penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Cabang Palembang?

2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang?
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang khususnya karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Bandung: PT Refika Aditama.
- Atanur Ilman dan Eny Ariyanto (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Jurnal Telaah Bisnis. Vol. 16 No.2 Desember 2015.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta:Pranada Media Group
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri.
- Malayu S.P Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 22. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nur Khalil Chairil (2021). *Melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo*
- Omar Hendro dan Wani Fitriah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia International*. Edisi Kedua. Palembang : Noerfikri
- Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Surajiyo, Nasruddin. dkk (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung: Alfabeta Cv
- Sumbago, Ario Iganitius, dkk (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT. SWC*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol. 2 No. 3 Oktober 2017.

Tasnim, Sunu Wahyudi, dkk (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi. Edisi Pertama*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kesebela. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Wijayanto Japerdi dan Lucky O.H Dotulong (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetendi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado*. Jurnal EMBA Vol. 5 No.2 September 2017

Yoyo Sudaryo, dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offset.